

Первичная профсоюзная  
организация работников  
МКУ ДО «ДООЦ»

---

председатель профкома

О.В. Полукеева

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019г.

Муниципальное казённое  
учреждение дополнительного  
образования «Детский  
оздоровительно-образовательный  
центр»

---

Директор Ю.Ю. Тюрин

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального казённого учреждения дополнительного образования  
«Детского оздоровительно-образовательного центра»  
на 2019-2021 г.**

г.Бодайбо

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр» (далее – Учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работникам. А также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

- работодатель в лице его представителя – директора.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются по соглашению сторон.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;

- по согласованию с профкомом;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета.

## **II. Трудовой договор**

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Иркутской области, Отраслевым трехсторонним Соглашением по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района.

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3.Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.5.Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.

2.6.В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие, которые стороны посчитают обязательными.

2.7.Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.8.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

2.9.Работодатель обязан установить объем учебной нагрузки при наличии условий для этого не менее чем на ставку заработной платы.

2.10.Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.11.Учебная нагрузка на новый учебный год тренера-преподавателя и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.12.Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись.

2.13.При установлении тренерам-преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

-по взаимному согласию сторон;

-по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

-восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.18. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменения в технике или технологии производства, структурной реорганизации производства, других причин) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.19. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Письменное согласие работников на работу в измененных условиях необходимо.

2.20. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.21. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.22. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Аттестация.**

*Стороны пришли к соглашению о том, что:*

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

- организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.8. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

*Работодатель обязуется:*

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов в течение 90 календарных дней.

4.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. В случае реорганизации и ликвидации учреждения создавать комиссию из представителей трудового коллектива, профсоюза и администрации для урегулирования

вопросов, связанных с сокращением штата, совместно разрабатывать меры по трудоустройству работников.

4.4. Выплачивать увольняемым работникам учреждения единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), а также по п.п. 3 и 5 ч.1 ст.81 производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ), направив в профсоюзный орган до принятия окончательного решения проект соответствующего приказа с приложением копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.7. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.8. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

*Стороны договорились, что:*

4.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии):

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- награжденные отраслевыми государственными наградами;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее трех лет.

4.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в течение 4 месяцев.

4.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

*Стороны пришли к соглашению о том, что:*

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора.

5.2. Установить 36-часовую рабочую неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.6. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной.

5.7. Время дежурств (с нахождением в учреждении) и учитываемые графиком дежурств, суммируются и компенсируются работодателем дополнительным оплачиваемым отпуском в другое время, не совпадающий с отпуском работника.

5.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- в соответствии с медицинским заключением установленной формы.

5.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего значительных перерывов между занятиями. Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.12. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и другой педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с ознакомлением работника под подпись не менее чем за 2 недели до его введения.

5.13. Любая педагогическая работа не должна увеличивать продолжительности рабочего времени тренера-преподавателя, установленного за ставку заработной платы (пропорционально учебной нагрузке), либо должностного оклада.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитывать мнение работников с детьми, не достигшими совершеннолетнего возраста, по возможности.

5.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.17. Производить по желанию и письменному заявлению работника замену части его ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней, выходящего за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией в пределах фонда оплаты труда по правилам ст. 126 ТК РФ (Региональное Соглашение, п. 3.8.).

5.18.Присоединять к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районе, приравненному к Крайнему Северу (16 календарных дней)
- за ненормированный рабочий день (Приложение №1).

5.19.Кроме случаев, предусмотренных ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск в течение года без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- со свадьбой детей - до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 7 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в случае болезни без предъявления больничного листа - 3 календарных дня в году со своевременным уведомлением администрации;
- по другим уважительным причинам - до 7 дней в году;

5.20.Выплачивать работникам учреждения при увольнении, в связи с выходом на пенсию, единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

5.21.Своевременно предоставлять работникам учреждения, по основному месту работы, компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно по территории РФ один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным, кроме такси. В случае недостатка бюджетных ассигнований выплаты производить после внесения изменений в бюджетную роспись расходов.

5.22.Право на компенсацию расходов за первый и второй год работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, т.е. по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.23.Устанавливать размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 08.11.2012 г. №604-п «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, проживающих в Бодайбинском районе и работающих в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении муниципального образования города Бодайбо и района» (с изменениями и дополнениями от 14.03.2013 г. №158-п, от 19.08.2014 г. №383-п, от 09.09.2014 г. № 407-п, от 23.06.2016 № 121-п, от 28.10.2016 г. №223-п).

5.24.Предоставлять компенсацию расходов, связанных с оплатой проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года для работника сферы образования и неработающих членов его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным)), детям, старше 18 лет, не достигшим возраста 24 лет и не вступившим в законный брак, осваивающим образовательные программы основного общего образования, среднего общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования по очной форме обучения в образовательных организациях имеющих государственную аккредитацию.

5.25.Производить оплату стоимости проезда членов семьи работника к месту проведения отпуска и обратно независимо от времени и места использования отпуска работником, а также в случаях: если отпуск работника оформлен в одном календарном году, а члены семьи работника уезжают к месту отдыха в другом календарном году того же льготного периода; если работник, оформив отпуск в льготном периоде соответствующим нормативным актом, не выезжает в отпуск, а члены семьи выезжают к месту отдыха.



Работник, имеющий право на компенсацию расходов в текущем году, может его использовать до конца календарного года в соответствии с утверждённым графиком отпусков.

5.26.Предоставлять работнику гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 5.21.- 5.25., только по основному месту работы.

5.27.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы и объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся или учебных групп.

5.28.Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности учреждения.

5.29.Длительный отпуск не делится на части.

5.30.Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.31.Длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску

5.32.Педагогическому работнику, работающему в учреждении по совместительству длительный отпуск не предоставляется.

5.33.Длительный отпуск не подлежит оплате за счёт средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

5.34.Во время длительного отпуска не допускается перевод работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации учреждения.

5.35.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.36.Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.37.В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.38.Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

5.39.Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **VI. Защита молодого специалиста**

6.1.Предоставлять молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях следующие гарантии и компенсации:

-ежемесячную доплату в течение и первых трёх лет работы к заработной плате в размере 2000 (две) тысячи рублей за счёт средств бюджета муниципального образования г.Бодайбо и района;

-не менее нормы часов учебной нагрузки;

-право выбора наставника.

Содействовать в оформлении документов для получения выплаты единовременного денежного пособия.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

*Стороны исходят из того, что:*

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в учреждении на основе Положения об оплате труда работников.

7.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).

7.3. Должности руководителя учреждения и заместителей не входят в профессионально-квалификационные группы.

7.4. Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

7.5. Увеличивать размеры должностных окладов ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

-получения образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);

-присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

-присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

-наличия ученой степени.

7.6. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.7. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты труда с учётом присвоенной квалификационной категории.

7.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены образовательного процесса для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру согласования с

профсоюзной организацией при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат;

7.9.2. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину текущего месяца - 25 числа текущего месяца

- за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца

При совпадении дня выплат с выходными или неработающими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня

7.10. Выплачивать при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, с уплатой компенсации в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования (ключевой ставки) Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.11. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения ими работы по причине задержки выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством

7.12. Оплачивать каждый случай простоя не по вине работника в размере его среднего заработка, за исключением случаев невыполнения функциональных обязанностей, ведущих к нарушению режима работы учреждения.

7.13. Установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35 % части оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов);

7.14. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.15. Привлекать работников к выполнению дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, по соглашению сторон за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Привлечение работников к выполнению в Учреждении ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

### **VIII. Условия труда, охрана здоровья и социальная защита**

*Стороны договорились, что работодатель:*

8.1. Сохраняет за работником среднюю заработную плату во время прохождения периодических медицинских осмотров.

8.2. Оказывает материальную помощь работникам учреждения по утвержденным по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

8.3. Лицам, заключившим трудовой договор о работе в учреждении тренером-преподавателем и прибывшим в соответствии с этим договором в район из других регионов Российской Федерации предоставлять:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывшего с ним члена семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, также стоимость провоза багажа не

свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

-оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте;

8.4.Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

8.5.Предоставляет работнику и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплату стоимости проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов.

8.6.Предоставлять работникам учреждения и их детям льготу в размере 50 % на посещение лыжной базы, катка, тренажерного зала, бассейна 1 раз в неделю.

8.7.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

8.8.Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации.

8.9.Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные руководящими документами (п.2.3.2 пост Минтруда России и Минобразования России №1/29).

8.10.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.11.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 22 ТК РФ).

8.12.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 2).

8.13.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.14.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.15.Обеспечить прохождение бесплатных санитарно-гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 30.03.99 г. № 52-ФЗ), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.16. Проводить специальную оценку труда организацией, допущенной к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, аккредитованной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации с участием представительного органа работников в комиссии по проведению специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда»), разработку и реализацию по её результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков.

8.17. Способствует реализации государственных программ по профилактике социально значимых заболеваний в организации.

8.18. Обеспечивает повышение эффективности работы комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении.

8.19. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда в отпуск при переводе работника из одного учреждения сферы образования в другое.

8.20. Выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчёт производить по возвращении из отпуска по фактическим расходам на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов.

8.21. Для окончательного расчёта работник учреждения обязан в течение трёх рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчёт о произведённых расходах с приложением проездных и перевозочных документов.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

*Стороны договорились о том, что:*

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

## **Х. Обязательства профкома**

*Профком обязуется:*

10.1.Не организовывать в период действия настоящего Соглашения забастовок при полном выполнении Соглашения.

10.2.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.3.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты), фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.5.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6.Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде.

10.8.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.9.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, оценки условий труда, охране труда и других.

10.13.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Заключительные положения**

*Стороны договорились, что:*

11.1.Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора.

11.2.Рассматривают в 2 недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия.

**Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

№	Должность	Количество рабочих дней
1	Директор	3 дня (на основании трудового договора)
2	Заместитель директора по УВР	3 дней (на основании Отраслевого трехстороннего Соглашения по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2013- 2014 годы)
3	Заместитель директора по АХЧ	3 дней (на основании Отраслевого трехстороннего Соглашения по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2013- 2014 годы)



**Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты**

№ п./п.	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
1	Уборщик служебных помещений	1. Халат или костюм х/б. 2. Сапоги резиновые 3. Перчатки резиновые  4. Мыло или жидкие моющие средства (для мытья рук) 5. Туфли на нескользкой подошве.	1 шт. 1 пара по мере необходимости 2 кг  1 пара
2	Сторож	1. Костюм х/б для защиты от загрязнений. 2. Сапоги кирзовые. 3. Рукавицы комбинированные. 4. Куртка на утепляющей прокладке. 5. Валенки или сапоги утеплённые. 6. Мыло или жидкие моющие средства (для мытья рук) 7. Перчатки ПВХ  8. Плащ на непромокаемой подкладке	1 шт. 1 на 3 года 10 пар 1 на 3 года 1 на 3 года 2 кг.  по мере необходимости 1 на 3 года
3	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	1. Костюм х/б для защиты от загрязнений. 2. Сапоги кирзовые или резиновые. 3. Рукавицы комбинированные. 4. Куртка на утепляющей прокладке. 5. Валенки или сапоги утеплённые 6. Мыло или жидкие моющие средства (для мытья рук) 7. Перчатки ПВХ  8. Брюки на утепляющей прокладке	1 шт. 1 на 3 года 10 пар 1 на 3 года 1 на 3 года 2 кг.  по мере необходимости 1 на 3 года
4	Гардеробщик	1. Халат или костюм х/б.	1 шт.
5	Медсестра	1. Халат или костюм х/б. 2. Шапочка х/б 3. Перчатки резиновые (мед)	1 шт. 1 шт. по мере необходимости
6	Дворник	1. Костюм х/б для защиты от загрязнений. 2. Куртка на утепляющей прокладке. 3. Брюки на утепляющей прокладке. 4. Валенки или сапоги утеплённые 5. Сапоги кирзовые или резиновые. 6. Рукавицы комбинированные.  7. Перчатки ПВХ	1 шт. 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 3 года  по мере необходимости по мере необходимости

---

---

Муниципальное казённое учреждение дополнительного образования  
«Детский оздоровительно-образовательный центр» (МКУ ДО «ДООЦ»)  
*Юридический адрес:* 666904, Российская Федерация, Иркутская область, г.Бодайбо,  
Бодайбинский район, ул. Стояновича 77, тел. 8(39561) 5-18-96,  
e-mail: Stadion@ngs.rup/c 40204810700000000215 в ГРКЦ ГУ Банка России по Иркутской  
обл., (л/с 01903000430) БИК 042520001 ИНН 3802007341 КПП 380201001

---

---

Исх. № 7  
25 января 2017 г.

Мэру муниципального образования  
Е.Ю. Юмашеву

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора (соглашения о внесении изменений и (или) дополнений к коллективному договору) между МКУ ДО «ДООЦ» и Первичной профсоюзной организацией работников МКУ ДО «ДООЦ» г. Бодайбо Иркутской области.

Основной вид деятельности заявителя (92.61 92.62 51.70 01.11.8 71.40.4 52.63 55.23).

Среднесписочная численность работников на дату подписания коллективного договора – 43 человека.

Приложение: Коллективный договор в 3-х экземплярах.

Директор МКУ ДО «ДООЦ» \_\_\_\_\_ Ю.Ю. Тюрин